

## BAB I : PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Kinerja (prestasi kerja) merupakan gambaran pencapaian pelaksanaan (*achievement*) suatu program kegiatan perencanaan strategis dan operasional organisasi (*efforts*) oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitas, dan kualitas, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawabnya, legal, dan tidak melanggar hukum, etika, dan moral (Nursalam, 2015: 121). Kinerja tenaga kesehatan merupakan masalah yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan pembangunan kesehatan.

Kajian mengenai kinerja memberikan kejelasan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja individu dan organisasi. Gibson (1997) mengungkapkan banyak faktor mempengaruhi kinerja, yaitu faktor individu, faktor psikologis dan faktor organisasi. Faktor individu seperti kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. Faktor psikologis yaitu persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja. Faktor organisasi yaitu struktur organisasi, disain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan dan supervisi (Nursalam, 2015: 125).

Penelitian yang dilakukan oleh Ilyas (1999) terhadap kinerja dokter Puskesmas menyimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang langsung berkaitan dengan kinerja individu yaitu penghasilan, pelaksanaan supervisi, pengembangan karir, pelatihan dan jenis kelamin. Dengan kata lain bahwa faktor-faktor tersebut bisa meningkatkan kinerja personal dan organisasi. Kemudian, ilyas (2012) menegaskan bahwa sub variabel imbalan/ kompensasi mempunyai pengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja dan kinerja individu, serta sub variabel supervisi berhubungan dengan kinerja individu.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja dikemukakan oleh Robbins (2002:265) yaitu kinerja dan kepuasan karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi yang terbentuk dari persepsi subjektif keseluruhan anggota organisasi tersebut. Budaya organisasi diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang

dimengerti dan dipatuhi bersama oleh seluruh anggota organisasi sehingga para anggota merasa terikat dalam suatu keluarga dan menciptakan suatu kondisi yang berbeda dengan organisasi lain. Menurut Kusdi (2011) peningkatan dan perbaikan kinerja organisasi dapat dilakukan dengan membentuk budaya organisasi yang kuat, adaptif, dan memiliki keunikan tersendiri (Kusdi, 2011; 113-117). Denison (1999) membagi budaya organisasi menjadi 4 dimensi yaitu dimensi *Involvement* (keterlibatan), *consistency* (konsistensi), *adaptability* (adaptasi) dan *mission* (misi). Keempat dimensi ini mempunyai hubungan langsung dan pengaruh yang signifikan pada efektifitas organisasi (Denison, 2000).

Rumah Sakit merupakan organisasi publik yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan, yang selalu dituntut untuk memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan profesional. Dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan pihak manajemen harus dapat menyiapkan dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia secara tepat sesuai dengan fungsi pelayanannya (Indonesia, 2009: 2; Astiena, 2015: 5).

Salah satu pelayanan jasa yang bergerak di bidang kesehatan yang ada di Kabupaten Mukomuko adalah Rumah Sakit Umum Daerah Mukomuko (RSUD Mukomuko). RSUD Mukomuko merupakan rumah sakit rujukan milik pemerintah Kabupaten Mukomuko yang berbentuk badan layanan umum daerah (BLUD) yang diberikan fleksibilitas berupa kewenangan dan keleluasaan dalam pengelolaan keuangan dengan tetap memperhatikan aturan yang berlaku. (RSUD Mukomuko 2015: 1)

Pencapaian kinerja RSUD Mukomuko dapat dilihat dari aspek finansial dan non finansial yang terdapat pada laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (Lakip) RSUD Mukomuko. Permasalahan yang dialami oleh RSUD Mukomuko beberapa tahun belakangan ini adalah tidak tercapainya target kinerja yang telah ditetapkan. Pencapaian kinerja dari aspek finansial RSUD Mukomuko dapat dilihat dari indikator realisasi pendapatan dan penyerapan anggaran, dan *Cost Recovery Rate*. Realisasi pendapatan RSUD Mukomuko pada tahun 2016 belum mencapai target yaitu 96,4%. Realisasi penyerapan anggaran RSUD Mukomuko juga belum mencapai target yaitu dana anggaran pendapatan dan belanja daerah yaitu 88,2% dan dana BLUD sebesar 94,9% (RSUD Mukomuko, 2016: 2). Jika

dilihat dari *Cost Recovery Rate* pada tahun 2016 yaitu 28%, RSUD Mukomuko termasuk sangat rendah, dimana biaya operasional jauh lebih tinggi dibandingkan dengan pendapatan rumah sakit. Hal ini dapat disebabkan antara lain besaran tarif yang jauh lebih rendah dibanding dengan biaya satuan (*unit cost*) (RSUD Mukomuko, 2016: 19).

Pencapaian kinerja dari aspek non finansial dapat dilihat dari pencapaian pelayanan salah satunya adalah tingkat hunian rumah sakit / *Bed Occupancy Rate (BOR)*, dan *turn over interval (TOI)* di RSUD Mukomuko Tahun 2016. Tahun 2016 BOR RSUD Mukomuko adalah 44%, jauh dari nilai ideal menurut standar internasional yaitu 75-85% dan standar Departemen Kesehatan Republik Indonesia 60-85% dan hal ini juga mengalami penurunan dari tahun 2015 yaitu BOR RSUD Mukomuko adalah 55%. Tingkat tidak terisinya tempat tidur di RSUD Mukomuko / TOI pada tahun 2016 yaitu 5 hari, hal ini tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan yaitu 1-3 hari. Tingginya TOI di RSUD Mukomuko menunjukkan belum efisiennya pelayanan di RSUD Mukomuko (RSUD Mukomuko, 2015; 2016).

Selain itu, sasaran dan indikator kinerja RSUD Mukomuko pada tahun 2016 juga disesuaikan dengan Standar Pelayanan Minimal (SPM) rumah sakit yang telah ditetapkan oleh Kementerian Kesehatan RI tahun 2008, dengan target rumah sakit ditetapkan pertahun dalam Renstra RSUD Mukomuko (RSUD Mukomuko, 2016: 14). Dari data SPM RSUD Mukomuko tahun 2016, terdapat beberapa kegiatan yang belum memenuhi target rumah sakit, seperti belum tercapainya pemberi pelayanan di IGD yang harus memiliki sertifikat ATLS/ BTLS/ ACLS/ PPGD/ GELS, tahun 2016 target 100%, pencapaian 80%. Pada pelayanan rawat jalan, ditemukan bahwa waktu tunggu pelayanan masih lama yaitu 60 menit, sedangkan target rumah sakit 24,36 menit. Dari aspek administrasi manajemen, RSUD Mukomuko belum memenuhi target yang telah ditetapkan, seperti ketepatan pemberian insentif belum sesuai target yaitu 50% dari target 100%, ketepatan waktu pemeliharaan alat yaitu 65% yang dapat menyebabkan terganggunya pelayanan karena kerusakan alat, dan belum tercapainya target dalam pencatatan dan pelaporan kejadian infeksi nosokomial yaitu 50% (RSUD Mukomuko, 2016; 15-20).

Dari uraian diatas, dapat dilihat bahwa kinerja rumah sakit secara umum sebagai organisasi publik belum mencapai target. Hal ini dapat disebabkan salah satunya adalah kinerja dari pegawai rumah sakit.

Berdasarkan hasil survei indeks kepuasan masyarakat RSUD Mukomuko tahun 2016 (indeks kinerja=70,53), mengalami penurunan bila dibandingkan dengan kinerja dua tahun sebelumnya yaitu Tahun 2014 (indeks kinerja= 85) dan Tahun 2015 (indeks kinerja=72). Berdasarkan prinsip pelayanan sebagaimana telah ditetapkan dalam Keputusan MENPAN Nomor 25 Tahun 2004, terdapat 14 unsur minimal yang harus ada untuk dasar pengukuran indeks kepuasan masyarakat. Berdasarkan hasil penilaian indeks kepuasan masyarakat RSUD Mukomuko Tahun 2016, unsur pelayanan yang berkaitan dengan pegawai yang menjadi masalah adalah unsur kedisiplinan petugas pelayanan, kesopanan dan keramahan petugas, dan ketepatan pelaksanaan pelayanan, dimana lebih dari separoh responden menilai kedisiplinan petugas pelayanan masih rendah (57,43%), lebih dari separoh responden menyatakan kesopanan dan keramahan petugas rendah (66,86%), dan sebagian besar responden menyebutkan ketepatan pelaksanaan pelayanan tidak sesuai jadwal (79,14%). Dari hasil survei tersebut masyarakat banyak menyampaikan kritik dan saran mengenai sikap pegawai yang acuh, melayani tidak dengan ikhlas, tidak ramah dan tidak sopan, kurangnya senyum pegawai pada pasien, antri yang lama dan petugas sering datang terlambat. (RSUD Mukomuko, 2014;2015;2016).

Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan memperbaiki sumber daya manusia (pegawai), meningkatkan pula kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi. Untuk itu, pimpinan organisasi perlu memberikan perhatian khusus terhadap karyawan dalam organisasi tersebut dengan cara meningkatkan motivasi dan menciptakan loyalitas pegawai dan tanggung jawab yang tinggi terhadap organisasi tersebut.

Berdasarkan ulasan sebelumnya, adapun faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja individu adalah dengan menciptakan budaya organisasi yang kuat, pemberian kompensasi yang layak dan adil serta pelaksanaan supervisi



oleh pimpinan organisasi sebagai suatu usaha membandingkan apakah yang dilakukan sesuai dengan aturan dan rencana yang ditetapkan.

Organisasi dengan budaya yang kuat akan memiliki visi yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Dengan adanya visi yang kuat dan tersosialisasi, maka seluruh pegawai terdorong dengan kuat pula untuk berprestasi tinggi, secara bersama-sama, selalu berbuat dan berpikir inovatif, dan juga dengan baiknya melayani masyarakat, maka budaya organisasi yang kuat mempunyai peranan kelangsungan hidup organisasi yang lebih baik. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah dapat dilihat dari lemahnya inisiatif dan disiplin pribadi, menurunnya semangat dan motivasi kerja yang pada akhirnya akan berakibat menurunnya kinerja pegawai sehingga mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan (Yadnyawati, 2012). Menurut Lako (2004) peran strategis budaya organisasi kurang disadari dan dipahami oleh kebanyakan orang pelaku organisasi di Indonesia. Banyaknya masalah yang berhubungan dengan ketenagakerjaan akhir-akhir ini menunjukkan bahwa kesadaran manajemen terhadap peran strategis dan implementasi budaya organisasi dalam instansi pemerintahan masih lemah dan mengkhawatirkan.

Berdasarkan pengamatan peneliti, penerapan budaya organisasi di RSUD Mukomuko sebagai instansi pemerintah juga masih lemah. Berdasarkan dari model budaya organisasi Denison, gambaran budaya di RSUD Mukomuko yaitu pegawai tidak mengetahui visi dan misi rumah sakit, sosialisasi visi dan misi serta tujuan rumah sakit masih kurang, hal ini dibuktikan dengan banner visi dan misi RSUD Mukomuko hanya terdapat di ruangan tata usaha dan pintu masuk poliklinik. Tidak semua pegawai dilibatkan dalam perencanaan rumah sakit untuk kegiatan tahunan. Rumah sakit memiliki motto “melayani dengan sepenuh hati dan sebening embun”, namun hal ini belum dipraktekkan oleh semua pegawai rumah sakit, dimana masyarakat sering komplain atas sikap pegawai yang tidak ramah dan kurang senyum. Kreatifitas pegawai belum mendapat dukungan dari pihak manajemen, seperti komite keperawatan yang sudah dibentuk sejak tahun 2014, namun sampai saat ini masih banyak ide-ide anggota komite yang belum direalisasikan menjadi kebijakan. Tidak adanya kontrak kinerja individu dengan atasan, dan belum adanya kebijakan rumah sakit dalam penilaian kinerja pegawai.

Perubahan yang dilakukan oleh atasan sering berjalan dengan lambat, seperti perubahan perilaku pegawai dalam melayani pasien, pada tahun 2014 telah dilaksanakan pelatihan pelayanan prima pada seluruh pegawai RSUD Mukomuko, namun sampai saat ini pelayanan prima belum terwujud, hal ini menandakan bahwa pegawai dan atasan belum konsisten dan lambat untuk berubah kearah yang lebih baik.

Berdasarkan data dari kepegawaian RSUD Mukomuko pada tahun 2016 dan 2017, tingkat kedisiplinan pegawai masih rendah dimana masih banyaknya pegawai yang terlambat yaitu 80% (2016) dan 65% (2017), pegawai yang meninggalkan ruangan pada jam kerja sebanyak 35% (2016) dan 42% (2017), dan pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan sebanyak 20% (2017).

RSUD Mukomuko yang berbentuk badan layanan umum daerah (BLUD) diberikan fleksibilitas berupa kewenangan dan keleluasaan dalam pengelolaan keuangan dengan tetap memperhatikan aturan yang berlaku, seperti dalam penetapan kebijakan kompensasi yang akan diberikan kepada pegawai. Besaran kompensasi finansial dalam bentuk jasa pelayanan adalah 40% dari total pendapatan rumah sakit. Sistem pembagian jasa pelayanan di RSUD Mukomuko sudah diatur dalam Keputusan Bupati Mukomuko yang menerapkan pola remunerasi. Pembagian jasa pelayanan dengan pola ini berdasarkan pada masa kerja, posisi dan kinerja pegawai. Selain gaji dan jasa pelayanan kompensasi yang diterima pegawai adalah tunjangan dan uang makan. Dengan adanya kompensasi yang diterima pegawai tidak menjamin tingkat kepuasan dari pegawai, karena masih banyak komplain dari pegawai atas sistem dan besaran kompensasi yang diterimanya. Rata-rata komplain pegawai paling banyak adalah mengenai sistem dan besaran pembagian jasa pelayanan, serta besaran uang makan yang diterima pegawai. Keterlambatan pembagian jasa pelayanan, juga sering menjadi keluhan dari pegawai RSUD Mukomuko. Dari data yang diperoleh dari bagian keuangan RSUD Mukomuko, pada tahun 2016 pembayaran jasa yang mengalami keterlambatan yaitu jasa pelayanan pasien JKN. Keterlambatan terjadi untuk jasa bulan Januari- Maret 2016 dibayarkan April 2016, jasa pelayanan bulan Juni- Juli 2016 dibayarkan bulan Agustus 2016, dan jasa pelayanan bulan Oktober dibayarkan bulan Februari 2017, jasa pelayanan bulan November - Desember

2016 dibayarkan bulan Maret 2017. Hal ini diduga akan menjadi konflik dalam organisasi yang berdampak pada kinerja pegawai rumah sakit.

Selain hal diatas, ketidakpuasan pegawai atas kompensasi yang diterima, menyebabkan terjadinya mogok kerja yang dilaksanakan pegawai RSUD Mukomuko pada tahun 2016 yaitu dokter dan perawat, yang berdampak pada terganggunya pelayanan kepada masyarakat, dimana masyarakat dirujuk ke fasilitas kesehatan di luar daerah dan beberapa pasien dipulangkan. Selain itu, ketidakpuasan pegawai juga dapat kita lihat dari jumlah pegawai yang keluar dan pindah dari RSUD Mukomuko Tahun 2016 sampai 2017 sebanyak 24 pegawai.

Pelayanan yang diberikan tenaga kesehatan di rumah sakit akan selalu bersinggungan dengan permasalahan tenaga dan sistem pelayanan yang akan memicu konflik dan pengaduan masyarakat atau adanya ketidakpuasan pasien atas pelayanan yang diberikan oleh pegawai rumah sakit. Masalah pelayanan kesehatan di RSUD Mukomuko dalam bentuk kritikan disampaikan masyarakat secara langsung dan tidak langsung melalui media masa (koran lokal), SMS, dan telepon. Berdasarkan hasil wawancara dengan Direktur RSUD Mukomuko, pada tahun 2016 terdapat 18 komplain yang disampaikan masyarakat atas pelayanan di RSUD Mukomuko. Pelayanan dokter umum/ spesialis yaitu 4 komplain, pelayanan keperawatan terdapat 6 komplain, pelayanan farmasi 3 komplain, pelayanan radiologi 2 komplain, pelayanan laboratorium 1 komplain, dan pelayanan kasir sebanyak 2 komplain. Kritikan dan ketidakpuasan masyarakat atas pelayanan di RSUD Mukomuko seringkali disebabkan oleh pelayanan dari pegawai tidak baik, kurangnya etika pegawai seperti tidak sopan, tidak ramah, dan lambat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, pegawai tidak berada di ruangan pada jam pelayanan, dan pegawai datang terlambat.

Untuk meningkatkan pelayanan yang bermutu kepada masyarakat, diperlukan adanya supervisi secara berkala oleh atasan. Menurut Simamora (2012: 193) : Marquis and Huston (2012: 2) semakin sering pengawasan dilakukan semakin meningkat produktifitas kerja. Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang sangat penting karena dengan pengawasan dapat diketahui adanya penyimpangan, penyalahgunaan, kebocoran dan penyelewengan pekerjaan dari kriteria, standar, dan norma yang ada. Sedangkan pengambilan keputusan

dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan yang ada pada organisasi. Dalam pengambilan keputusan penting untuk memperhatikan mutu dari pengambilan keputusan, penerimaan dari bawahan atas keputusan yang diambil, dan cara pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan dengan melibatkan anggota organisasi meningkatkan penerimaan akan keputusan tersebut (Siagian, 2010: 154). Pelaksanaan supervisi di RSUD Mukomuko tidak berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari tidak adanya jadwal pelaksanaan supervisi pada masing-masing bidang. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bidang pelayanan medis, menyatakan bahwa supervisi oleh kepala bidang dan kepala seksi dilaksanakan kapan saja, tidak ada jadwal yang pasti, untuk supervisi secara rutin pada unit pelayanan di bawah pelayanan medis seperti laboratorium, farmasi, radiologi, dilaksanakan oleh piket kontrol keperawatan. Pelaksanaan supervisi pada bagian keperawatan yaitu tidak melakukan pengawasan secara langsung tetapi dilimpahkan kepada piket kontrol dan kepala ruangan. Pengawasan yang dilakukan piket kontrol hanya mendata jumlah pasien pada rawat inap, permasalahan kekurangan atau kerusakan alat di rawat inap dan mengecek kehadiran perawat. Semestinya fungsi pengawasan dilakukan untuk melihat sejauh mana pegawai menyimpang dari standar, prosedur atau rencana yang ada dan mengetahui apakah sumber daya yang digunakan sudah tepat dan efisien.

Berdasarkan pandangan dari segi pegawai RSUD Mukomuko, peneliti telah melakukan survei pendahuluan terhadap 15 orang pegawai terkait persepsi pegawai tentang budaya organisasi, kompensasi dan pelaksanaan supervisi di RSUD Mukomuko. Lebih dari separoh, yakni ada 14 orang pegawai menyebutkan implementasi budaya organisasi masih lemah. Budaya yang lemah terlihat dari pegawai yang tidak mengetahui visi dan misi RSUD Mukomuko, kurangnya kerjasama tim, dan pembagian tugas pegawai tidak jelas yaitu tidak adanya tupoksi dan target indeks kinerja individu pegawai. Dalam hal kompensasi, 15 orang pegawai menyatakan ketidakpuasan akan besaran kompensasi yang diterima, yaitu besaran dan sistem pembagian jasa pelayanan dipandang pegawai belum sesuai dengan kinerja masing-masing pegawai dan pegawai tidak mengetahui adanya tunjangan kesehatan bagi pegawai dan keluarga inti karena kurangnya sosialisasi dari pihak manajemen.



Pelaksanaan supervisi di RSUD Mukomuko, 12 orang pegawai menilai belum baik. Pelaksana supervisi oleh atasan yaitu kasi/ kepala bidang melakukan supervisi tidak terjadwal. Pegawai merasa supervisi bukan untuk membimbing pegawai dalam peningkatan pelayanan, tapi untuk menilai pegawai dalam memberikan pelayanan. Menurut Suarli (2012) prinsip pokok dalam pelaksanaan supervisi adalah meningkatkan kinerja bawahan dengan adanya kerjasama yang baik antara atasan dan bawahan dalam menyelesaikan masalah pelayanan, bukan hanya mencari kesalahan pegawai, bersifat edukatif dan suportif, bukan otoriter, dilaksanakan secara berkala dan sesuai dengan karakteristik masing-masing individu. Evaluasi kinerja pegawai tidak dilakukan secara rutin dan berkala. Evaluasi hanya dilakukan kepada pegawai PNS berupa penilaian prestasi kerja yang diberikan pada akhir tahun. Sementara pegawai non PNS tidak dilakukan evaluasi kinerja, padahal jumlah tenaga Non PNS jauh lebih banyak sehingga hal ini akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pelayanan rumah sakit.

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti uraikan, peneliti berpendapat bahwa budaya organisasi, pemberian kompensasi, dan pelaksanaan supervisi merupakan variabel yang berhubungan dengan pencapaian kinerja pegawai. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut hubungan budaya organisasi, kompensasi dan supervisi terhadap peningkatan kinerja pegawai di RSUD Mukomuko.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas perumusan masalah dalam penelitian ini adalah” apakah ada hubungan budaya organisasi, kompensasi dan supervisi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Mukomuko”.

## **C. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan Umum**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan budaya organisasi, kompensasi dan supervisi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Mukomuko.

### **2. Tujuan Khusus**

Tujuan khusus penelitian ini adalah :

- a. Mengetahui gambaran kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Mukomuko
- b. Mengetahui gambaran budaya organisasi rumah sakit di Rumah Sakit Umum Daerah Mukomuko
- c. Mengetahui gambaran kompensasi di Rumah Sakit Umum Daerah Mukomuko
- d. Mengetahui gambaran supervisi di Rumah Sakit Umum Daerah Mukomuko
- e. Mengetahui hubungan budaya organisasi rumah sakit dengan kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Mukomuko
- f. Mengetahui hubungan kompensasi dengan kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Mukomuko
- g. Mengetahui hubungan supervisi dengan kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Mukomuko

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian dari aspek praktis adalah :

- a. Bagi pihak Rumah Sakit

Dapat mengetahui hubungan budaya organisasi, kompensasi dan supervisi terhadap kinerja pegawai di RSUD Mukomuko. Hasil penelitian dapat dimanfaatkan bagi organisasi rumah sakit dalam melakukan pengembangan budaya organisasi, sistem kompensasi dan supervisi serta upaya peningkatan kinerja pegawai di RSUD Mukomuko. Meningkatkan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit dan pemberian pelayanan kesehatan yang lebih profesional serta berkomitmen.

- b. Bagi peneliti

Sebagai bahan masukan bagi rekan-rekan yang ingin melakukan pengembangan penelitian budaya organisasi, kompensasi dan supervisi terhadap kinerja pegawai di RSUD Mukomuko. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai dasar dalam melakukan penelitian hubungan budaya organisasi, kompensasi dan supervisi terhadap kinerja pegawai sehingga dapat dikembangkan lebih lanjut baik alat ukur penelitian, tempat penelitian maupun variabel penelitian.